



Ontslag via de kantonrechter: zo werkt het

Wanneer ontslag met wederzijds goedvinden niet lukt en het ontslag niet te maken heeft met langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische redenen, kan ontslag via de kantonrechter de aangewezen route zijn. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij disfunctioneren of een ernstig arbeidsconflict.

Stappenplan ontslag via de kantonrechter

- **Schriftelijk verzoek indienen:**
De werkgever dient een schriftelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in bij de kantonrechter. Hierin worden de redenen voor ontslag duidelijk omschreven en wordt toegelicht waarom herplaatsing binnen het bedrijf geen optie is. Ook kan de werkgever meerdere ontslagredenen combineren (de zogeheten cumulatiegroond), mits samen voldoende zwaarwegend.
- **Verweer door werknemer:**
De werknemer krijgt de mogelijkheid om schriftelijk verweer te voeren tegen het ontslagverzoek.
- **Mondelinge behandeling:**
De kantonrechter plant een zitting waarin beide partijen hun standpunten kunnen toelichten. Na deze mondelinge behandeling volgt meestal binnen enkele weken een uitspraak.
- **Beslissing van de kantonrechter:**
De rechter kan het verzoek toewijzen of afwijzen. Bij toewijzing wordt het arbeidscontract ontbonden, waarbij de kantonrechter rekening houdt met de opzegtermijn uit het contract of de wettelijke opzegtermijn (minimaal één maand, maximaal vier maanden bij vijftien of meer dienstjaren). Bij ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer kan de rechter besluiten dat het ontslag direct ingaat.

Vergoedingen bij ontslag via de kantonrechter

- In de meeste gevallen heeft de werknemer recht op een transitievergoeding.
- Is het contract ontbonden op basis van de cumulatiegroond? Dan kan de rechter een extra vergoeding (billijke vergoeding) toekennen, maximaal de helft van de transitievergoeding.
- Bij ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer kan de rechter besluiten dat er geen of een lagere transitievergoeding wordt uitgekeerd.

Beroep en hoger beroep

Als een van de partijen het niet eens is met de uitspraak, kan deze in hoger beroep gaan bij het gerechtshof om het ontslagverzoek opnieuw te laten beoordelen.

Meest voorkomende redenen voor ontslag via de kantonrechter

Ontslag via de kantonrechter wordt vooral ingezet als ontslag met wederzijds goedvinden niet lukt en het niet gaat om bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte. De rechter kijkt naar verschillende gronden waarop een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. Dit zijn de meest voorkomende redenen:

1. Disfunctioneren

De werknemer presteert onvoldoende of voldoet niet aan de functie-eisen. De werkgever moet kunnen aantonen dat er een verbetertraject is aangeboden en dat er geen uitzicht is op verbetering.

2. Verstoorde arbeidsrelatie

Er is sprake van een ernstig en blijvend conflict tussen werkgever en werknemer, waardoor samenwerken niet meer mogelijk is. Pogingen om de relatie te herstellen, bijvoorbeeld via gesprekken of mediation, zijn niet geslaagd.

3. Verwijtbaar gedrag

De werknemer heeft zich ernstig misdragen, bijvoorbeeld door diefstal, fraude, werkweigering of ander grensoverschrijdend gedrag. Ook herhaald te laat komen of het niet opvolgen van redelijke instructies kan hieronder vallen.

4. Persoonlijke omstandigheden

Soms spelen persoonlijke redenen een rol, zoals veelvuldig ziekteverzuim dat het functioneren van het bedrijf belemmert, terwijl er geen verbetering wordt verwacht. Ook gewetensbezwaren waardoor het werk niet meer uitgevoerd kan worden, kunnen aanleiding zijn.

5. Cumulatie van redenen

Het komt voor dat er meerdere redenen zijn die samen voldoende grond vormen voor ontslag, terwijl ze afzonderlijk niet zwaar genoeg zijn. Dit wordt de cumulatiegrond genoemd.

Kort samengevat:

De meest voorkomende redenen voor ontslag via de kantonrechter zijn onvoldoende functioneren, een ernstig arbeidsconflict, verwijtbaar gedrag, persoonlijke omstandigheden en een combinatie van verschillende gronden. Bedrijfseconomisch ontslag en ontslag wegens langdurige ziekte lopen via een andere route.